Der Magistrat der
Stadt Kelsterbach

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2016 2021

Zur Förderung der Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis Seite

Impressum	**2**
Vorwort	**3**
Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen	**4 - 5**
Rückblick	**6**
Grundsätzliches zur Datenerhebung	**7**
Ziele und Handlungsfelder	**8 - 9**
Anlage 1 Beschäftigte VZ, unbefristet und befristet	**10 - 11**
Anlage 2 Beschäftigte TZ mit VZÄ unbefristet und befristet	**12 - 13**
Anlage 3 Vergleich Arbeitszeitvolumen	**14**
Anlage 4 Statistik Auszubildende und AnwärterInnen	**15**
Anlage 5 Leitungs- und Vorgesetztenfunktion	**16**
Anlage 6 Abschätzung Personalfluktuation	**17**

Impressum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2016 – 2021 der Stadtverwaltung Kelsterbach

Herausgeber: Magistrat der Stadt Kelsterbach

Verantwortlich: Fachdienst Personalamt sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Kelsterbach, im September 2017

Vorwort

Der Inhalt dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplanes hat gemäß dem überarbeiteten und modernisierten Hess. Gleichberechtigungsgesetz vom 01.01.2016 das Ziel, die Beschäftigtenstruktur zu analysieren, Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Frauen und Männern zu benennen sowie die Unterrepräsentanz von Frauen, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, aufzuzeigen und Maßnahmen für ihre Beseitigung zu entwickeln.

Im Fokus des neuen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes steht die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit beruflicher Karriere sowohl für weibliche als auch männliche Beschäftigte.

Auch die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Fachfrau für die Personalentwicklung wird durch das neue Gesetz gestärkt.

Die Maßgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 01.01.2016 finden sich in unserem Frauenförder- und Gleichstellungsplan wieder.

Alle Führungskräfte sowie Mitarbeiter/innen sind aufgefordert, an der Umsetzung der geschlechtergerechten Personalentwicklung aktiv mit zu wirken, um eine tatsächliche Chancengleichheit zu ermöglichen.

(Manfred Ockel)	(Waltraud Engelke)
Bürgermeister	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen

Seit 1994 bietet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz die Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum 01.01.2016 verlangt die Übergangsvorschrift eine Anpassung der bestehenden Frauenförderpläne innerhalb von zwei Jahren.

Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Der Gesetzgeber stellt klar heraus, dass schon viele Verbesserungen im Laufe der zwei Jahrzehnte erreicht wurden, die Unterrepräsentanz von Frauen jedoch immer noch gegeben ist und das vor allem in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Mit der neuen Gesetzgebung wird die berufliche Förderung von Frauen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besonders hervorgehoben.

Neben dieser gezielten Förderung legt das neue Gesetz einen deutlichen Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienarbeit. Darunter sind alle Beschäftigten zu verstehen, die sich der Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger widmen. Hier ist es Aufgabe der Dienststellen, Rahmenbedingungen anzubieten, welche Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern., auch wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch schwerpunktmäßig als Frauenthema angesehen wird.

Um deutlich zu machen, dass das Gesetz nicht ausschließlich Frauen betrifft wurden die Begriffe Frauenförderplan und Frauenbeauftrage abgelöst durch Frauenförder- und Gleichstellungsplan sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Aktuell liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dann vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Kelsterbach stellt den Gesetzesauftrag konkret dar.

Gemäß § 6 HGlG beinhaltet der Frauenförder- und Gleichstellungsplan folgendes:

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen
- Verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen und
- Konkrete Maßnahme der geschlechtergerechten Personalentwicklung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden, unabhängig von der Art des Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisses für den Bereich der Stadtverwaltung Kelsterbach.

Er ist gültig bis zum 31.12.2021

Bisheriger Rückblick bis einschließlich 31.12.2015

Mit der nachstehenden Tabelle wird die Unterrepräsentanz von Frauen im Verlauf der Jahre 2008 bis Berichtszeitraum 2015 dargestellt.

Darstellung der Unterrepräsentanz von Frauen im Jahresvergleich				
Frauenförderplan / Jahr	h.D.	g.D.	m.D.	e.D.
2008	**30 %**	**9 %**	**16 %**	**keine**
2010	**32 %**	**3 %**	**21 %**	**keine**
2014	**30 %**	**4 %**	**14 %**	**keine**
2015	**25 %**	**4 %**	**12 %**	**keine**

Die Unterrepräsentanz hat sich in den Bereichen h. D., g. D. und m. D. leicht verbessert, aber die Ergebniszahlen für den Berichtszeitraum 2015 zeigen, dass hier noch Verbesserungsbedarf besteht. Im einfachen Dienst gab es in den gesamten Jahren keine Unterrepräsentanz, dies ist hauptsächlich der Tatsache zuzuschreiben, dass es in diesem Bereich Berufsbilder gibt, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Grundsätzliches zur Datenerhebung

Zur Vereinfachung der Darstellung wurden die Tarifbeschäftigten den Laufbahngruppen für Beamtinnen und Beamte (einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst sowie höherer Dienst) zugeordnet.

Dabei entsprach bis 31.12.2016

Einfacher Dienst	=====➔	EG 1 bis EG 2a
Mittlerer Dienst	=====➔	EG 3 bis EG 8
Gehobener Dienst	=====➔	EG 9 bis EG 12
Höherer Dienst	=====➔	EG 13 bis EG 15

Dabei entspricht ab 01.01.2017

Einfacher Dienst	=====➔	EG 1 bis EG 4
Mittlerer Dienst	=====➔	EG 5 bis EG 8
Gehobener Dienst	=====➔	EG 9a bis EG 13
Höherer Dienst	=====➔	EG 14 bis EG 15

Es wurden und werden die Daten der **aktiven** Beschäftigten erhoben, d. h. Beschäftigte, die sich zum Stichtag in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befanden bzw. befinden, bspw. Altersteilzeit, Elternzeit, Beurlaubungen, Sonderurlaub sind nicht mit einbezogen.

Die stichtagserhobenen Daten sind farblich wie folgt dargestellt:

01.01.2016 Bestandsaufnahme und Analysedaten aufgrund neuem Frauenförder- und Gleichstellungsplan

31.12.2016 Zwischenbilanz der Bestands- und Analysedaten vor Wechsel zur neuen Entgeltordnung

01.01.2017 Bestandsaufnahme und Analysedaten mit Beginn der neuen Entgeltordnung

Diese Daten sind den Anlagen Nr. 1 bis 6 zu entnehmen und sind Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Ziele und Handlungsfelder

Konkrete Ziele sind:

- Beseitigung der Unterrepräsentanz
- Eine nach Geschlechtern ausgewogene Vergütungsstruktur
- Die Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen
- Die Sicherung der Beschäftigung für Frauen
- Die Chancengleichheit in der Qualifizierung der Beschäftigten
- Die Möglichkeit von Frau und Männern, Familienarbeit zu leisten, ohne berufliche Nachteile zur erleiden
- Die Unterbindung von Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts sowie gem. § 2 Abs. 1 SGB IX
- Das Eingehen unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen von Frauen und Männern in allen Entscheidungsprozessen der Stadtverwaltung
- Die Verwendung einer geschlechtsneutralen oder femininen und maskulinen Form einer Personenbezeichnung im dienstlichen Schriftverkehr

Berücksichtigung muss Frauenförderung danach insbesondere finden bei:

- Stellenbesetzungen und Umsetzungen einschließlich der Besetzung der Führungspositionen
- der gezielten Entwicklung weiblicher Führungskräfte
- der Qualifizierung der Beschäftigten für neue Aufgaben
- der Gestaltung neu zu schaffender Arbeitsplätze sowie deren Umgebung
- der Gestaltung neu zu schaffender Arbeitszeitregelungen
- der Einbeziehung in die Gestaltung von Verwaltungsprozessen
- der Förderung der in der Stadtverwaltung ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
- der Ausweisung der Teilbarkeit von Stellen

Daraus resultieren folgende Handlungsfelder der Personalplanung und Personalpolitik für die Stadtverwaltung Kelsterbach:

1. Führungskräfteentwicklung
   ➔Qualifizierungsmaßnahmen definieren und Einbindung in das Aus- und Fortbildungskonzept
   ➔Aufbau eines Mentoring-Programms
   ➔Hospitation
2. Nachwuchsförderung zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen
   ➔gezielte Angebote zur Qualifizierung
3. Festlegung von Zulassungskriterien zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

4. Prozessmanagement / Projektarbeit
   ➔Gezielte Einbindung von Frauen in Verwaltungsprozesse jeglicher Art sowie Projektarbeiten zur Fortentwicklung der methodischen und sozialen Kompetenz, die die berufliche Weiterentwicklung unterstützt
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
   ➔Anpassungsqualifizierung für alle Beschäftigten, die ihre Berufstätigkeit wegen Familienarbeit unterbrochen haben
   ➔Erweiterung der Möglichkeiten zur Ausgestaltung von Arbeitszeiten, bspw. Home-Office
6. Teilbarkeit von Stellen
   ➔Überprüfung und Ausweisung von Teilbarkeit
   ➔Ausweisung von Stellenanteilen und deren Wertigkeit der teilbaren Stellen mit dem Focus auf Gleichwertigkeit sowohl im Entgeltbereich als auch bei den Stellenanteilen
7. Bildung einer Steuerungsgruppe zur Begleitung und verantwortlichen Steuerung der Entwicklung des im Frauenförderplan aufgestellten Ziele und Handlungsfelder

<u>Bereits umgesetzte Handlungsfelder, resultierend aus dem bisherigen Frauenförderplan</u>

- Optimierung der Dienstvereinbarung der Gleitzeit (Änderung von Rahmenzeiten, kernzeitlose Arbeitszeit, Ausgleichszeitrahmen, Inanspruchnahme von Ausgleichszeiten)
- Hausinterne Fortbildungen sowohl gruppen-, funktions-, als auch themenbezogene Fortbildungen
- Fortbildung auf der Basis der Kooperation mit der Kommune Rüsselsheim
- Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen
- Projektarbeiten und –abschlüsse zum Thema „Verzahnte Personalentwicklung“
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zur leistungsgerechten Bezahlung und einem damit verbundenen Beurteilungssystem
- Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen und organisatorischen Entscheidungen
- Mitarbeit der Frauenbeauftragten in den Arbeitsgruppen Gleitzeit, Leistungsentgelt sowie Bewertungskommission

Anlage 1

Beschäftigte in Vollzeit unbefristet									
	m			w			Frauenanteil in %		
EG	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
EG 2	3	3	3	6	5	5	67	63	63
EG 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 4	9	8	9	1	1	1	10	11	10
Laufbahngr. e.D.	12	11	12	7	6	6	37	35	33
EG 5	24	25	24	4	4	3	14	14	11
EG 6	25	22	22	13	13	13	34	37	37
EG 7	2	2	2	0	0	0	0	0	0
EG 8	10	10	10	7	7	6	41	41	38
Laufbahngr. m.D.	61	59	58	24	24	22	28	29	28
EG 9	11	12	0	7	8	0	39	40	0
EG 9a	0	0	2	0	0	4	0	0	67
EG 9b	0	0	11	0	0	5	0	0	31
EG 9c	0	0	1	0	0	1	0	0	50
EG 10	3	3	3	0	0	0	0	0	0
EG 11	5	5	5	2	2	1	29	29	17
EG S11	2	2	2	3	3	3	60	60	60
EG 12	5	5	4	1	1	1	17	17	20
EG 13	1	1	2	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	1	1	1	100	100	100
A10	1	1	1	0	0	0	0	0	0
A11	1	1	1	0	0	0	0	0	0
A12	4	4	4	0	0	0	0	0	0
A13 g.D.	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. g.D.	34	35	37	14	15	16	29	30	30
EG 14	1	1	1	0	0	0	0	0	0
A14	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. h.D.	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Gesamt	109	106	108	45	45	44	29	30	29

Beschäftigte in Vollzeit befristet									
	m			w			Frauenanteil in %		
EG	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
EG 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. e.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 5	2	1	0	1	1	1	33	50	100
EG 6	1	1	1	0	0	0	0	0	0
EG 7	0	0	1	0	0	0	0	0	0
EG 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. m.D.	3	2	2	1	1	1	25	33	33
EG 9	0	0	0	0	1	0	0	100	0
EG 9a	0	0	0	0	0	1	0	0	100
EG 9b	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	0	0	0	1	0	0	100	0	0
EG 11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG S11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. g.D.	0	0	0	1	1	1	100	100	100
EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. h.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3	2	2	2	2	2	40	50	50

Anlage 2

Beschäftigte in Teilzeit in absoluten Zahlen und VZÄ, unbefristet															
	m						w						Frauenanteil absolute Zahlen in %		
EG	01.01.2016	VZÄ	31.12.2016	VZÄ	01.01.2017	VZÄ	01.01.2016	VZÄ	31.12.2016	VZÄ	01.01.2017	VZÄ	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
EG 2	1	0,45	1	0,45	1	0,45	27	16,21	28	16,96	27	16,32	96	97	96
EG 3	1	0,12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	1	0,82	1	0,82	1	0,82	100	100	100
Laufbahngr. e.D.	2	0,57	1	0,45	1	0,45	28	17,03	29	17,78	28	17,14	93	97	97
EG 5	1	0,3	1	0,18	1	0,18	3	1,68	3	1,68	3	1,68	75	75	75
EG 6	0	0	0	0	0	0	15	9,17	13	7,9	10	5,88	100	100	100
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,92	0	0	100
EG 8	2	1,74	2	1,92	1	0,97	1	0,6	2	1,47	2	1,38	33	50	67
Laufbahngr. m.D.	3	2,04	3	2,1	2	1,15	19	11,45	18	11,05	16	9,86	86	86	89
EG 9	4	2,18	4	2,18	0	0	12	7,66	8	5,17	0	0	75	67	0
EG 9a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,6	0	0	100
EG 9b	0	0	0	0	4	2,18	0	0	0	0	8	5,17	0	0	67
EG 9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	0	0	0	0	0	0	1	0,77	2	1,54	2	1,54	100	100	100
EG 11	1	0,97	1	0,97	1	0,97	5	3,99	5	3,99	6	4,91	83	83	86
EG S11	1	0,77	0	0	0	0	2	1,14	3	1,64	3	1,64	67	100	100
EG 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	1	0,77	1	0,77	1	0,77	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	0	0	0	0	0	1	0,5	1	0,5	1	0,5	100	100	100
A11	0	0	0	0	0	0	1	0,48	1	0,48	1	0,48	100	100	100
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. g.D.	7	4,69	6	3,92	6	3,92	22	14,54	20	13,32	22	14,84	76	77	79
EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	1	0,86	1	0,86	1	0,86	100	100	100
Laufbahngr. h.D.	0	0	0	0	0	0	1	0,86	1	0,86	1	0,86	100	100	100
Gesamt	12	7,3	10	6,47	9	5,52	70	43,88	68	43,01	67	42,7	85	87	88

Beschäftigte in Teilzeit in absoluten Zahlen und VZÄ, befristet															
	m						w						Frauenanteil absolute Zahlen in %		
EG	01.01.2016	VZÄ	31.12.2016	VZÄ	01.01.2017	VZÄ	01.01.2016	VZÄ	31.12.2016	VZÄ	01.01.2017	VZÄ	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
EG 2	0	0	0	0	0	0	1	0,61	0	0	0	0	100	0	0
EG 3	2	0,65	2	0,65	2	0,65	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. e.D.	2	0,65	2	0,65	2	0,65	1	0,61	0	0	0	0	33	0	0
EG 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,31	1	0,31	0	100	100
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. m.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,31	1	0,31	0	100	100
EG 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG S11	0	0	0	0	0	0	1	0,5	0	0	0	0	100	0	0
EG 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. g.D.	0	0	0	0	0	0	1	0,5	0	0	0	0	100	0	0
EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngr. h.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2	0,65	2	0,65	2	0,65	2	1,11	1	0,31	1	0,31	50	33	33

Anlage 3

Mit der nachstehenden Anlage werden die unbefristet und befristet Beschäftigten in VZ und TZ, nach Geschlechtern getrennt, mit ihren durchschnittlichen Stellenanteilen dargestellt. Hier liegt der Focus darauf, den Anteil Männer und Frauen am Gesamtvolumen der Arbeitszeit zu vergleichen und damit die Einkommensverhältnisse zwischen Männern und Frauen ableiten zu können.

Vergleich: VZÄ-Volumen alle Beschäftigte (VZ und TZ, befristet und unbefristet) DurchschnittsVZÄ pro Kopf						
	m			w		
EG	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
EG 2	0,86	0,86	0,86	0,67	0,67	0,67
EG 3	0,26	0,33	0,33	0,00	0,00	0,00
EG 4	1,00	1,00	1,00	0,91	0,91	0,91
Laufbahngr. e.D.	0,83	0,86	0,87	0,68	0,68	0,68
EG 5	0,97	0,97	0,97	0,84	0,84	0,81
EG 6	1,00	1,00	1,00	0,79	0,79	0,79
EG 7	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
EG 8	0,98	0,99	0,99	0,95	0,94	0,93
Laufbahngr. m.D.	0,99	0,99	0,99	0,83	0,83	0,82
EG 9	0,88	0,89	0,55	0,77	0,83	0,65
EG 9a	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
EG 9b	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
EG 9c	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
EG 10	1,00	1,00	1,00	0,89	0,77	0,77
EG 11	1,00	1,00	1,00	0,86	0,86	0,83
EG S11	0,92	1,00	1,00	0,77	0,77	0,77
EG 12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
EG 13	0,89	0,89	0,92	0,00	0,00	0,00
A9	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00
A10	1,00	1,00	1,00	0,50	0,50	0,50
A11	1,00	1,00	1,00	0,48	0,48	0,48
A12	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
A13 g.D.	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Laufbahngr. g.D.	0,94	0,95	0,95	0,79	0,81	0,82
EG 14	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
A14	1,00	0,00	0,00	0,86	0,86	0,86
Laufbahngr. h.D.	1,00	1,00	1,00	0,86	0,86	0,86

Anhand der Tabelle ist zu erkennen, dass im Regelfall (stichtagsbezogene Schwankungen ausgenommen), Frauen in den jeweiligen Entgeltgruppen einer geringeren Teilzeit nachgehen und sich dies in allen Laufbahngruppen widerspiegelt: Die Wertigkeit von Tätigkeiten spielt hier keine Rolle, da die Stellen geschlechtsneutral und tarifgemäß zu bewerten sind.

Anlage 4

Zahl der Auszubildenden / Anwärterinnen und Anwärter			
		m	w
Ausbildung VFA/e	01.01.2016	1	2
	31.12.2016	1	2
	01.01.2017	1	4
Ausbildung FAMI	01.01.2016	0	1
	31.12.2016	0	1
	01.01.2017	0	1

Anlage 5

Zahl der in der Dienststelle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ohne Stellvertretungen)									
	m			w			Frauenanteil in Leitung in %		
	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2017
Stabsstellenleitung	3	3	3	3	3	3	50%	50%	50%
Fachbereichsleitung	6	5	5	0	0	0	0%	0%	0%
Fachdienstleitung	12	12	12	7	7	7	37%	37%	37%
Hausmeister/Hallenwarte	6	6	6	0	0	0	0%	0%	0%
Gesamt	27	26	26	10	10	10	27%	28%	28%

Auf die Stellen mit Stellvertreterfunktion wurde verzichtet, da Stellvertretungen in der Regel keine eingruppierungsrelevanten Auswirkungen haben, da es sich im klassischen Sinne um Abwesenheitsvertretungen handelt.

Die hier dargestellte Tabelle weicht von der Darstellung der letzten stichtagsbezogenen Auswertung (31.12.2015) ab, da die Stellvertretungen nicht mehr aufgelistet sind und der Bereich Hausmeister/Hallenwarte mit aufgenommen wurde.

Die erhobenen Daten entsprechend analog der in Frage kommende Leitungsebenen, die in der Verantwortung für die Jahresmitarbeitergespräche stehen.

Anlage 6

Abschätzung der Zahl der frei werdenden Personalstellen aufgrund gesetzlicher Altersrente

Jahr	Orga-Einheit	Laufbahngruppe	Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	Stellenanteil in VZÄ	Unterrepräsentanz Frauen in der Laufbahngruppe	kw Vermerk bzw. Bemerkungen sonstige
2018	Stabst. FM	e.D.	nein	0,64	nein	1
	FB I.4	g.D.	nein	0,68	nein	1
2019	Stabst. FM	m.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	g.D.	FDL	1,00	nein	0
	I.6	g.D.	nein	0,50	nein	1
2020	Stabst. FM	e.D.	nein	0,54	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,64	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,51	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,64	nein	1
	Stabst. FM	m.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	e.D.	nein	1,00	nein	1
	KKB	e.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	m.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	g.D.	FBL	1,00	nein	0
	Steuerung	m.D.	nein	0,92	nein	0
	I.3	h.D.	FBL	1,00	nein	0
	I.6	g.D.	nein	1,00	nein	1
	I.6	g.D.	nein	0,50	nein	1
2021	Stabst. FM	e.D.	nein	0,64	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,85	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,68	nein	1
	I.3	m.D.	nein	1,00	nein	0
	I.6	m.D.	nein	1,00	nein	1
	I.6	m.D.	nein	0,70	nein	0
	I.6	m.D.	nein	1,00	nein	0
2022	Stabst. FM	e.D.	nein	1,00	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,62	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,54	nein	1
	Stabst. FM	g.D.	StL	1,00	nein	0
	KKB	e.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	e.D.	nein	1,00	nein	0
	KKB	e.D.	nein	0,45	nein	0
	KKB	m.D.	nein	1,00	nein	0
	I.1	m.D.	nein	1,00	nein	1
	I.2	m.D.	nein	1,00	nein	0
	I.6	e.D.	nein	1,00	nein	1
	I.6	g.D.	nein	0,68	nein	1
	I.6	g.D.	nein	1,00	nein	1
2023	Stabst. FM	e.D.	nein	0,69	nein	1
	Stabst. FM	e.D.	nein	0,64	nein	1
	St. Öffentlichkeit	g.D.	StL	1,00	nein	0
	I.2	g.D.	nein	1,00	nein	0
	I.2	g.D.	nein	1,00	nein	0
	I.2	m.D.	nein	1,00	nein	0
	I.4	g.D.	FBL	1,00	nein	0

Die tatsächlichen Verhältnisse (Unterrepräsentanz vorhanden ja/ nein) sind zum Zeitpunkt der eintretenden Vakanz stichtagsbezogen neu zu prüfen.